

KUALITI KEHIDUPAN STAF AKADEMIK DI UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

**Yong Kuey Ling, SMK Dato Mohd Yunus Sulaiman
Hamdan Said, Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia**

Abstrak

Kajian ini bertujuan mengenalpasti kualiti kehidupan staf akademik di Universiti Teknologi Malaysia. Kualiti kehidupan ini diukur dari segi empat aspek: peluang pembangunan sendiri, kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan, peluang kenaikan pangkat, dan layanan yang diterima di tempat kerja. Soal selidik dengan indeks kebolehpercayaan Alpha Cronbach 0.94 dan temubual digunakan sebagai instrumen kajian. Seramai 340 responden terlibat dalam kajian ini. Data dianalisis menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS). Dapatan kajian menunjukkan bahawa staf akademik UTM mempunyai peluang yang cukup untuk pembangunan sendiri, menerima kemudahan dan perkhidmatan yang mencukupi, menerima layanan yang baik, tetapi tidak mempunyai peluang yang secukupnya untuk kenaikan pangkat. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara jantina dengan peluang pembangunan sendiri. Selain itu, dapatan kajian juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara umur dengan kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan. Tiada perbezaan yang signifikan antara tempoh perkhidmatan dengan peluang kenaikan pangkat. Akhir sekali, dapatan kajian juga menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara jawatan hakiki dengan layanan yang diterima di tempat kerja.

1.0 Pengenalan

Secara umumnya universiti amat bergantung kepada para pensyarah atau staf akademik untuk membangunkan pelbagai aktiviti yang mampu memberi manfaat kepada bangsa dan negara. Para pensyarah mempunyai tanggungjawab untuk melahirkan generasi yang berupaya menjalankan penyelidikan dan penerokaan ilmu dalam pelbagai bidang sekaligus memanfaatkan kehidupan penduduk. Bidang tugas para pensyarah bukan hanya mengajar dan menyampaikan kuliah, malah mereka berperanan mencipta, memperbaiki kelemahan dan mengembangkan ilmu. Mengikut Norhasni Zainal Abidin dan Mohd Rafaai Ayudin (2008), bidang tugas pensyarah boleh dibahagikan kepada lima: mengendalikan pengajaran, menjalankan penyelidikan, menerbitkan hasil penyelidikan, menyelia pelajar, dan penglibatan dalam khidmat profesional. Ringkasnya kerjaya pensyarah menuntut agar staf akademik melakukan penerokaan, penyelidikan, penulisan, penerbitan, perundingan, perkhidmatan masyarakat dan pembangunan pelajar.

Kajian oleh Collin dan Parry-Jones (2000) pula mendapati bahawa kebanyakan universiti di Britain mengalami kekurangan pensyarah manakala bilangan pelajar pula bertambah ramai. Kajian mereka juga menunjukkan bahawa para pensyarah di Britain bekerja sebanyak 55 jam seminggu dan lebih 40 peratus masa menjalankan penyelidikan dilakukan di luar waktu pejabat. Akibatnya, ramai pensyarah mengalami tekanan kerana tempoh masa bekerja yang panjang (Boehm & Yoels, 2008; Collins & Parry-Jones, 2000; Koh et al 2006; Sufean Hussin, 2005; Syed Kamaruzaman Syed Ali, 2005; Tuettemann, 1991). Tekanan kerja sebenarnya adalah satu bentuk tolakan yang boleh menjadikan seseorang individu itu lebih bermotivasi untuk mencapai matlamat.

Namun begitu tekanan yang terlalu kuat boleh menjejaskan kesihatan mereka yang mengalaminya. Ini bermakna mereka yang tidak berupaya menyelesaikan masalah dan menanggung beban kerja yang banyak akan mudah mengalami tekanan yang memudaratkan kesihatan mereka. Tekanan kerja juga akan menyebabkan seseorang itu berasa tidak puas hati dan cepat berputus asa. Seterusnya perhubungan dengan ahli keluarga juga akan tegang kerana kegagalan mengawal perasaan ini. Yang paling teruk sekali ialah tekanan akan membawa kepada pelbagai jenis penyakit seperti kardiovaskular, penyakit kulit, sakit jantung, tekanan darah tinggi, sakit kepala, tidak dapat tidur dan sebagainya. Semua ini akan menjejaskan kualiti kehidupan para pensyarah (Alauddin Sidal, 2002)

Menurut Collins dan Parry-Jones (2000), 66 peratus pensyarah di Amerika Syarikat telah mengalami masalah tekanan yang berpanjangan. Mereka dikatakan tidak mempunyai sumber yang mencukupi dan selalunya membuat banyak kerja dalam masa yang singkat. Mereka juga tidak dapat mengembangkan potensi diri mereka, mempunyai masalah komunikasi, dan kurang mendapat ganjaran ke atas kerja yang dilakukan. Hal ini menyebabkan mereka tidak mempunyai masa untuk bersama-sama dengan keluarga dan akhirnya menjejaskan kualiti kehidupan mereka. Pensyarah di Nigeria pula mengalami situasi yang amat mencabar dan mengancam kehidupan mereka. Menurut Ofoegbu dan Nwadiani (2006) pula, masalah ketidakstabilan ekonomi yang berlaku di Nigeria telah memaksa para pensyarah memandu di atas jalan yang berlubang-lubang dan amat membahayakan. Mereka tidak mempunyai kemudahan yang mencukupi untuk menyampaikan kuliah jauh sekali untuk menjalankan penyelidikan, Bayaran gaji yang rendah yang diterima telah menambahkan lagi keperitan hidup mereka. Keadaan ini menyebabkan para pensyarah mengalami tekanan yang tinggi. (Ofoegbu dan Nwadiani, 2006).

Collins dan Parry-Jones (2000) juga mendapati bahawa pensyarah di United Kingdom berasa tidak gembira dengan kerjaya mereka. Hal ini disebabkan mereka berasa kurang bernilai berbanding dengan rakan sekerja di bidang yang sama. Mereka berpendapat organisasi mereka tidak melayan mereka dengan adil menyebabkan mereka sukar hendak mendapat kenaikan pangkat berbanding dengan rakan sekerja mereka di sektor yang lain. Ini bermakna kerjaya sebagai pensyarah dianggap antara pekerjaan yang mengambil masa yang lama untuk naik pangkat dan mempunyai skim gaji yang ketat. Tambahan pula berlaku ketidakadilan di organisasi menyebabkan para pensyarah berasa sungguh tertekan. (Hushim Salleh, 2005). Terdapat banyak kajian yang dijalankan untuk mengkaji hubungan antara jantina dengan kepuasan kerja. Mwamwenda (1997) dalam Oshagbemi (2003) menunjukkan bahawa di Afrika Selatan guru lelaki lebih berpuas hati berbanding dengan guru wanita. Dapatan ini disokong oleh Lissman dan Gigerich (1990) dalam Oshagbemi (2003) yang menunjukkan bahawa di Jepun dan Jerman, guru lelaki lebih suka profesion mereka berbanding dengan guru perempuan. Apakah senario ini juga berlaku di Universiti teknologi Malaysia?

Selain itu, dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan antara umur pekerja dengan kepuasan bekerja (Oshagbemi, 2003). Gibson and Klein (1970) dalam Oshagbemi (2003) menunjukkan bahawa semakin lanjut usia seseorang maka semakin tinggi tahap kepuasan bekerja mereka. Hal ini disebabkan apabila usia pekerja-pekerja meningkat, keperluan dan pemikiran mereka juga berubah. Pensyarah yang usianya telah meningkat akan lebih berpuas hati kerana mereka telah mendapat kerja yang "baik". Kerja yang "baik" ini bergantung kepada tanggapan mereka tentang kepentingan

bekerja dan apa yang telah dicapai oleh mereka. Jadi, apakah terdapat hubungan antara umur dengan kepuasan kerja pensyarah di Universiti Teknologi Malaysia?

Berapa lamakah para pensyarah perlu berkhidmat untuk membolehkan mereka berpuas hati dengan kualiti kehidupan mereka? Abraham dan Medoff (1985) dalam Oshagbemi (2003) menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif antara tempoh perkhidmatan dengan proses kenaikan pangkat. Ini bermakna kenaikan pangkat adalah satu kekunci bagi mengukur kepuasan kerja. Justeru itu adalah sesuai untuk menghubungkan tempoh perkhidmatan dengan kepuasan kerja. Ronen (1978) dalam Oshagbemi (2003) menunjukkan bahawa apabila seseorang mempunyai jawatan yang lebih tinggi maka, ia akan lebih berpuas hati dengan kerjanya. Persoalannya, apakah senario ini juga berlaku dalam kalangan pensyarah di Universiti Teknologi Malaysia? Kajian oleh Ahmady, Changiz, Masiello dan Brommels (2007) di fakulti perubatan di Iran mendapati bahawa mereka yang berjawatan tinggi, seperti profesor, kurang tertekan berbanding dengan tutor dan pensyarah biasa. Hal ini disebabkan tutor dan pensyarah biasa kurang berpengalaman dalam menyelesaikan masalah dalam organisasi dan oleh sebab itu mereka berasa kurang berpuas hati dan tertekan. Bagi staf akademik berjawatan profesor, mereka sudah mencapai tahap kemuncak dalam alam pekerjaan dan mereka tidak mempunyai masalah seperti pensyarah baru. Apakah ini juga berlaku dalam kalangan pensyarah di Universiti Teknologi Malaysia?

2.0 Latar Belakang dan Pernyataan Masalah

Sejak ditubuhkan pada tahun 1972, hanya terdapat sedikit sahaja kajian yang mengkaji kualiti kehidupan pensyarah di Universiti Teknologi Malaysia. Kajian ini bertujuan untuk meninjau kualiti kehidupan dalam kalangan pensyarah di Universiti Teknologi Malaysia. Maklumat berkaitan dengan kualiti kehidupan ini dapat membantu memastikan pensyarah memberikan perkhidmatan yang maksimum kepada para pelajar. Maklumat ini penting supaya pihak pengurusan dapat mengadakan aktiviti pembangunan untuk pensyarah dan akhirnya dapat memperbaiki kualiti kehidupan mereka. Kualiti kehidupan yang baik sudah tentu dapat menarik lebih ramai para pensyarah terkemuka dunia untuk berkhidmat di Universiti Teknologi Malaysia. Ini bagi membantu universiti mencapai tahap Universiti Bertaraf Dunia dan salah satu universiti yang terbaik di Malaysia. Kajian ini bertujuan untuk:

- 1 Mengenalpasti kepuasan staf akademik lelaki dan perempuan terhadap peluang untuk pembangunan sendiri di UTM.
- 2 Mengenalpasti kepuasan staf akademik dalam kumpulan umur yang berbeza terhadap kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan oleh UTM.
- 3 Mengenalpasti kepuasan staf akademik dalam tempoh perkhidmatan yang berbeza terhadap peluang kenaikan pangkat di UTM.
- 4 Mengenalpasti kepuasan staf akademik dalam jawatan hakiki yang berbeza terhadap layanan yang diterima di UTM.

Kajian ini bertujuan untuk menjawab hipotesis berikut:

- Ho 1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara staf akademik lelaki dan staf akademik perempuan terhadap peluang untuk pembangunan sendiri di UTM.

- Ho 2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara staf akademik dalam kumpulan umur yang berbeza terhadap kemudahan dan perkhidmatan disediakan oleh pihak UTM.
- Ho 3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan staf akademik dalam tempoh perkhidmatan yang berbeza dengan peluang kenaikan pangkat di UTM.
- Ho 4: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara jawatan hakiki staf akademik dengan layanan yang diterima di UTM.

Kajian ini dihadkan kepada empat aspek yang berkaitan dengan kualiti hidup pensyarah sahaja: peluang untuk pembangunan sendiri, kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan, peluang kenaikan pangkat, dan layanan yang diterima di tempat kerja. Kajian kualiti kehidupan staf akademik di Universiti Teknologi Malaysia penting dilakukan untuk:

- 1 Memberikan maklum balas kepada pihak pengurusan tentang kepuasan pensyarah terhadap peluang untuk perkembangan sendiri, peluang untuk kenaikan pangkat, kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan, dan layanan yang diterima oleh para pensyarah.
- 2 Membantu pihak pengurusan mengenalpasti pelbagai aktiviti pembangunan yang boleh dilaksanakan untuk memperbaiki kualiti hidup para pensyarah.
- 3 Membolehkan pihak pengurusan mencari jalan untuk mengurangkan tekanan dalam kalangan pensyarah.

3.0 Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan reka bentuk kuantitatif dan kualitatif. Soal selidik yang diubahsuai daripada instrumen "*Faculty Quality of Life Survey*" oleh *University of Central Florida* telah digunakan dalam kajian ini. Soal selidik ini dibahagikan kepada 2 bahagian. Bahagian A mengandungi demografi responden manakala bahagian B mengandungi item-item berkaitan empat komponen utama persoalan kajian iaitu peluang untuk pembangunan sendiri, kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan, peluang untuk kenaikan pangkat, dan layanan yang diterima di tempat kerja. Bahagian B mengkehendaki responden menjawab item-item yang mempunyai jawapan dalam bentuk skala likert 1-5 daripada "1 Sangat Tidak Setuju" kepada "5 Sangat Setuju". Sementara itu kajian berbentuk kualitatif telah dikendalikan menggunakan temubual dengan empat orang pensyarah (Haslida Abu Bakar, 2007). Kajian kuantitatif menjadi fokus utama manakala kajian kualitatif digunakan untuk menguatkan dapatan kajian kuantitatif.

Satu kajian rintis telah dijalankan ke atas 25 orang pensyarah dari pelbagai fakulti yang dipilih secara rawak. Data telah dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* versi 14.0 dan nilai pekali kebolehpercayaan "*Cronbach Alpha*" yang diperolehi secara keseluruhan adalah 0.94. Nilai "*Cronbach Alpha*" untuk setiap bahagian adalah seperti berikut: peluang pembangunan sendiri (0.89), kemudahan dan perkhidmatan (0.76), peluang kenaikan pangkat (0.90), dan layanan yang diterima di tempat kerja (0.73). Menurut Sekaran (1992), nilai pekali kebolehpercayaan yang tersenarai di atas adalah dalam lingkungan sangat baik dan boleh diterima.

Menurut Sumber daripada laman web Kementerian Pengajian Tinggi (2006) dalam Norhasni Zainal Abidin dan Mohd Rafeai Ayudin (2008) terdapat seramai 1741 orang staf akademik di UTM. Mengikut Jadual Krejcie dan Morgan (1970) populasi seramai 1800 orang perlu mempunyai sampel sebanyak 317 orang. Sebanyak 800 set soal selidik telah diedarkan kepada pensyarah secara rawak. Daripada sejumlah itu sebanyak 340 set soal selidik yang lengkap daripada 12 buah fakulti telah berjaya dikutip semula. Data telah dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* versi 14.0 untuk mendapatkan peratus, kekerapan dan min. Ujian statistik ANOVA satu arah dan Ujian-t telah digunakan untuk menguji hipotesis.

4.0 Dapatan Kajian

Persoalan kajian pertama “Apakah staf akademik lelaki dan perempuan berpuas hati terhadap peluang untuk pembangunan sendiri di UTM?” Peluang pembangunan sendiri ini dinilai dari segi galakkan untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam pentadbiran jabatan, peluang untuk mempengaruhi iklim dan budaya di jabatan, pandangan terhadap jabatan dari segi akademik, penghargaan jabatan terhadap iklim sosial, masa untuk menjalankan aktiviti penyelidikan atau kreatif, peluang untuk membuat usahasama dengan staf akademik lain, peluang menarik pelajar berkecukupan untuk bekerja dengan pensyarah, pemilihan kursus-kursus yang disukai untuk tugas pengajaran, beban tugas secara keseluruhan dan beban tugas dalam jawatankuasa, dan kesesuaian lain-lain beban yang diberikan. Secara keseluruhannya, seramai 59.6 peratus sahaja staf akademik yang berpuas hati dengan peluang pembangunan sendiri yang terdapat di UTM. Pihak universiti dikatakan kerap mengadakan aktiviti pembangunan diri. Peluang untuk mengikuti pelbagai aktiviti pembangunan diri seperti kursus, seminar, latihan dan sebagainya dibuka dengan luasnya. Namun begitu, dapatan kajian ini menunjukkan tidak semua pensyarah dapat mengikuti aktiviti pembangunan ini. Pihak universiti perlu mencari punca peratusan yang agak rendah ini. Kemungkinan yang berlaku adalah maklumat berkaitan dengan aktiviti pembangunan ini tidak sampai kepada staf akademik ataupun aktiviti yang dijalankan tidak bersesuaian dengan bidang pensyarah.

Persoalan kajian kedua “Apakah staf akademik dalam kumpulan umur yang berbeza berpuas hati terhadap kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan oleh UTM?” Kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan oleh UTM dinilai dari segi peluang yang cukup untuk menjalankan aktiviti penyelidikan atau mengambil bahagian dalam aktiviti kreatif, peralatan dan kemudahan yang mencukupi (contoh: komputer, makmal, bilik darjah dan ruang pejabat) untuk menyiapkan kerja, perkhidmatan bekalan, membaikpulih dan meningkatkan peralatan dengan lengkap, kemudahan perjalanan dan kemudahan lain untuk menghadiri mesyuarat professional, berkhidmat dalam jumlah jawatankuasa yang sesuai bilangannya, tugas yang berlebihan didalam jabatan, bilangan pelajar yang sesuai di bawah penasihat, dan bilangan pelajar berjumpa dengan staf akademik untuk mendapat nasihat secara tidak formal. Secara keseluruhan, hanya seramai 52.5 peratus sahaja responden berpuas hati dengan kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan oleh pihak UTM. Responden berpendapat bahawa kemudahan pengajaran dan pembelajaran adalah mencukupi tetapi kekerapan penyelenggaraan kemudahan dan perkhidmatan untuk pengajaran dan pembelajaran perlu dititikberatkan lagi. Ini dapat dibuktikan melalui dapatan kajian yang menunjukkan bahawa seramai 69.2 peratus responden berpuas hati dengan peralatan dan kemudahan yang ada (contoh: komputer, makmal, bilik darjah dan ruang pejabat) untuk menyiapkan kerja. Faktor ini disokong oleh seorang pensyarah yang ditemubual

mengatakan bahawa: "Saya mempunyai kemudahan yang sangat mencukupi untuk menjalani penyelidikan. Pihak universiti membekalkan *laptop* percuma kepada staf akademik untuk menjalankan penyelidikan, akan tetapi perkhidmatan internet amat tidak berkualiti menyebabkan saya sukar menjalankan aktiviti penyelidikan serta mengganggu perhubungan *email* di antara penyelidik di dalam dan luar negara. Kesannya akan memberi impak yang negatif kepada universiti." Dapatan kajian ini bertentangan dengan dapatan kajian oleh Ofoegbu dan Nwadiani (2001) yang mendapati bahawa para pensyarah di Nigeria tidak mempunyai kemudahan asas untuk melakukan pengajaran, menyambung pengajian dan menjalankan penyelidikan. Oleh yang demikian, staf akademik di UTM perlu berasa bersyukur kerana mempunyai kemudahan yang mencukupi untuk menjalankan penyelidikan.

Persoalan kajian ketiga "Apakah staf akademik dalam tempoh perkhidmatan yang berbeza berpuas hati terhadap peluang kenaikan pangkat di UTM?" Peluang kenaikan pangkat dinilai dari segi jumlah masa yang digunakan setiap bulan untuk mentoring; gaji jika dibandingkan dengan rakan dalam bidang, pangkat dan pengalaman yang sama; penyediaan penilaian prestasi dan keutamaan di dalam jabatan; kriteria penilaian prestasi; prosedur pengesahan jawatan; kriteria yang digunakan untuk pengesahan jawatan; dan proses pengesahan jawatan. Secara keseluruhannya hanya terdapat seramai 49.6 peratus sahaja staf akademik yang berbeza tempoh perkhidmatan berpuas hati terhadap peluang kenaikan pangkat di UTM.

Selain itu, hanya seramai 52.7 peratus sahaja responden yang berpuas hati dengan gaji yang diperolehi jika dibandingkan dengan rakan-rakan lain dalam bidang, pangkat dan pengalaman yang sama. Para pensyarah mempunyai skim gaji yang telah disusun dengan baik (Norhasni Zainal Abidin & Mohd Rafaai Ayudin, 2008). Tangga gaji pensyarah akan dinaikan secara automatik tahun demi tahun. Tambahan pula, kriteria penilaian prestasi adalah berdasarkan kualiti kerja yang dihasilkan dalam 7 P iaitu penerbitan, pengajaran, penyelidikan, pembangunan pelajar, penulisan, perkhidmatan masyarakat, perundingan. Sebaliknya hanya terdapat seramai 45.0 peratus responden yang berpendapat bahawa proses dan kriteria pengesahan jawatan di dalam jabatan dilakukan secara konsisten dan munasabah. Seorang pensyarah memberitahu bahawa: "Secara keseluruhannya, proses dan kriteria pengesahan jawatan di universiti tidak konsisten sejak dulu lagi, pada permulaannya, mereka yang telah lama berkhidmat boleh menjadi profesor walaupun tidak menjalankan penyelidikan dan penerbitan, kemudian, muncul pula *standard rule* dan selepas itu ada pula keperluan tambahan kononnya untuk menjadi universiti penyelidikan perlu menjalankan pelbagai penulisan dan penyelidikan yang formal. Akibatnya, orang terkemudian mengalami kesukaran untuk kenaikan pangkat..." Selain itu, hanya seramai 45.9 responden berpendapat bahawa jabatan mempunyai kriteria penilaian bertulis / bercetak yang khusus. Seorang pensyarah bahawa: "Bagi pensyarah baru, peluang untuk pengesahan jawatan bergantung kepada kelulusan PhD. Selagi pensyarah tersebut tidak menyambung pelajaran, jawatannya tidak dapat disahkan. Ini menyukarkan pensyarah tersebut terutamanya dalam urusan membuat pinjaman perumahan kerana jawatan mereka belum disahkan, walaupun pensyarah berkenaan telah mempunyai pengalaman dan kualiti kerja yang cemerlang. Sehingga lebih lima tahun berkhidmat!"

Persoalan kajian ke empat "Apakah staf akademik dalam jawatan hakiki yang berbeza berpuas hati dengan layanan yang diterima di UTM?" Layanan yang diterima di UTM dinilai dari segi layanan yang diterima di dalam proses pengesahan jawatan dan kenaikan pangkat; hubungan dalam menjalankan tugas dengan kakitangan sokongan;

penghargaan rakan sekerja terhadap sumbangan yang dihasilkan; bantuan yang diberikan oleh rakan sekerja dalam mencari keseimbangan antara kehidupan peribadi dan kehidupan profesional; pandangan rakan sekerja dalam jabatan terhadap tugas pengajaran; penghargaan rakan sekerja dalam jabatan terhadap aktiviti penyelidikan atau kreatif; pengiktirafan di peringkat jabatan, fakulti atau universiti, dan kebarangkalian untuk meninggalkan UTM bagi meningkatkan peluang kerjaya. Secara keseluruhannya, hanya terdapat seramai 50.1 peratus staf akademik dengan jawatan hakiki yang berbeza berpuas hati dengan layanan yang diterima di tempat kerja. Suasana kerja yang kondusif dan rakan sekerja yang mesra membawa kecemerlangan sesebuah organisasi. Walaupun hanya separuh sahaja staf akademik yang berpuashati dengan layanan yang diterima majoriti (77.1%) responden mempunyai hubungan yang baik dalam menjalankan tugas dengan kakitangan sokongan di dalam jabatan. Majoriti pensyarah pula (70.0%) merasakan rakan sekerja mereka menghargai sumbangan yang dihasilkan oleh mereka di dalam jabatan. Hal ini membuktikan hubungan kemanusiaan yang harmoni adalah penting dalam organisasi. Ini juga menunjukkan bahawa manusia merupakan aset yang paling utama dalam sesebuah organisasi lebih tinggi nilainya daripada sumber seperti wang dan lain. Oleh sebab itu, hubungan yang mesra antara kakitangan sokongan dan rakan sekerja dengan staf akademik amat penting untuk memastikan kejayaan sesebuah organisasi.

5.0 Perbincangan Berasaskan Hipotesis Kajian

Dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara staf akademik lelaki dan staf akademik perempuan terhadap peluang pembangunan sendiri, kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan, peluang kenaikan pangkat dan layanan yang diterima di tempat kerja. Dapatan ini bertentangan dengan Mwamwenda (1997) dalam Oshagbemi (2003), yang menunjukkan bahawa guru lelaki lebih berpuas hati berbanding dengan guru wanita di Afrika Selatan. Dapatan ini juga bertentangan dengan kajian Lissman dan Gigerich (1990) dalam Oshagbemi (2003), yang menunjukkan bahawa di Jepun dan Jerman, guru lelaki lebih suka profesion mereka berbanding dengan guru perempuan.

Dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa secara keseluruhan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara staf akademik dalam kumpulan umur yang berbeza terhadap peluang pembangunan sendiri, kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan, peluang kenaikan pangkat, dan layanan yang diterima di tempat kerja. Dapatan ini bertentangan dengan kajian Gibson and Klein (1970) dalam Oshagbemi (2003), yang menunjukkan bahawa semakin lanjut usia seseorang semakin tinggi kepuasan kerja mereka. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara staf akademik dalam tempoh perkhidmatan yang berbeza terhadap peluang pembangunan sendiri, kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan, peluang kenaikan pangkat dan layanan yang diterima di tempat kerja. Dapatan ini bertentangan dengan Abraham and Medoff (1985) dalam Oshagbemi (2003), yang menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif antara tempoh perkhidmatan dengan proses kenaikan pangkat.

Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara staf akademik dalam jawatan hakiki yang berbeza terhadap peluang pembangunan sendiri, kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan, peluang kenaikan pangkat dan layanan yang diterima di tempat kerja. Dapatan ini bertentangan dengan kajian yang

dijalankan oleh Ahmady, Changiz, Masiello dan Brommels (2007), di fakulti perubatan di Iran mendapati mereka yang berjawatan tinggi seperti profesor adalah kurang tertekan dan lebih berpuas hati berbanding dengan tutor dan pensyarah lain.

6.0 Cadangan

- 1) Responden mencadangkan agar geran untuk penyelidikan (RM10000) diberikan kepada pensyarah yang baru mendapat PhD secara automatik bagi membolehkan mereka menjalankan penyelidikan. Tindakan ini lebih baik dan dapat memotivasikan pensyarah bagi menjalankan penyelidikan.
- 2) Di samping itu, pihak pengurusan perlu menggalakkan pensyarah melibatkan diri dalam proses membuat keputusan berkaitan dengan pentadbiran jabatan tanpa mengira jawatan pensyarah tersebut. Hal ini penting supaya luahan atau perasaan peringkat bawahan dapat diketahui oleh pihak atasan. Penglibatan pensyarah ini penting supaya mereka berasa mereka adalah sebahagian daripada organisasi dan bolehlah sama-sama bekerjasama untuk mencapai matlamat organisasi.
- 3) Penambahbaikan perkhidmatan bekalan dan membaikpulih peralatan perlu dilakukan dengan kadar yang segera untuk membolehkan proses pengajaran dan pembelajaran berjalan dengan lancar. Pihak pengurusan perlulah memberi perhatian terhadap kemudahan perjalanan, kemudahan membaikpulih dan kemudahan internet.
- 4) Prosedur penilaian prestasi dan kenaikan pangkat yang berasaskan penyelidikan, penulisan, penerbitan, perundingan, perkhidmatan masyarakat, pembangunan pelajar, pengajaran harus konsisten supaya tiada staf akademik yang terkemudian mengalami kesukaran untuk naik pangkat.

RUJUKAN

- Ahmady. S., Changiz. T., Masiello. I., & Brommels. M. (2007). Organizational Role Stress Among Medical School Faculty Members In Iran: Dealing With Role Conflict. *BMC Medical Educatio*, 7, 14.
- Alauddin Sidal. (2002). *Dorongan Dalam Organisasi*. Kuala Lumpur: Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN).
- Boehm, A., & Yoels, N. (2008). Effectiveness of Welfare Organizations: The Contribution of Leadership Styles, Staff Cohesion, and Worker Empowerment. *British Journal Of Social Work*, 1-21.
- Collins, S., & Parry- Jones, B. (2000). Stress: The Perceptions of Social Work Lecturers in Britain. *British Journal of Social Work*. 30, 769-794.
- Hushim Salleh (2005). Burnout: Implikasinya Terhadap Organisasi Pendidikan. Dalam Shahril @ Charil Marzuki (Ed.) *Pentadbiran Dalam Pembangunan Pendidikan*. 108-123. Pahang: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Koh Esther, Ida Suhaini Tajul Urus, & Kho Hui Yen. (2006). *The Level Of Burnout Among IPBA Lecturers*. Degree Thesis: International Languages Teacher Training Institute (IPBA).
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample Size For Research Education and Psychological Measurement*, 30, 607-610

- Norhasni Zainal Abidin, & Mohd Rafaai Ayudin. (2008). *Kerjaya Sebagai Pensyarah*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Ofoegbu, F., & Nwadiani, M. (2006). Level of Perceived Stress Among Lecturers in Nigerian Universities. *Journal of Instructional Psychology* from thefreelibrary.com <http://findarticles.com/p/articles/mi MOFCG/is I 33/ai n16118906>.
- Oshagbemi, T. (2000a). Gender Differences in the Job Satisfaction of University Teachers. *Women In Management Review*, 15(7), 331-343.
- Oshagbemi, T. (2000b). Is Length Of Service Related To The Level Of Job Satisfaction? *International Journal Of Social Economics*, 27(3), 213-226.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal Correlates of Job Satisfaction: Empirical Evidence from UK
- Robiah Sidin. (2003). *Teori Pentadbiran Pendidikan Satu Pengenalan*. Ampang, Selangor: Percetakan Asni Sdn. Bhd.
- Sekaran (1992). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley and Son Inc.
- Sufean Hussin (2005). Pentadbiran Dalam Pembangunan Pendidikan: Satu Ulasan Ke Arah Penambahbaikan. Dalam Shahril @ Charil Marzuki (Ed.) *Pentadbiran Dalam Pembangunan Pendidikan*. 3-18. Pahang: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Syed Kamaruzaman Syed Ali (2005). Tekanan Dan Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru. Dalam Shahril @ Charil Marzuki (Ed.) *Pentadbiran Dalam Pembangunan Pendidikan*. 124-141. Pahang: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Tuettmann, E. (1991). Teaching: Stress and Satisfaction. *Issues In Educational Research*. 1(1), 31-42. The University of Western Australia.
- Ventegodt, S., Merrick, J., & Anderson, N. J. (2003). Quality Of Life Theory II Quality Of Life As The Realization Of Life Potential: A Biological Theory Of Human Being. *The Scientific World Journal*. 3, 1041-1049.